

1. Une formation qualifiante

L'Allemagne recherche aujourd'hui du personnel formé et qualifié, c'est-à-dire des personnes titulaires d'une certification. Par contre, les diplômes n'ont pas toujours les mêmes équivalences. Ceci s'explique par le fait que les métiers ne sont pas définis de la même manière en France et en Allemagne, et ne renvoient pas aux mêmes compétences.

Les conditions

La qualité de l'insertion dépend de plusieurs facteurs :

- La maîtrise de la langue : meilleure est la maîtrise de l'allemand, meilleures sont les chances d'occuper un emploi correspondant à ses qualifications.

- La qualification : le fait d'être qualifié augmente le statut dans l'entreprise et, par conséquent, la rémunération.

- L'expérience professionnelle : plus l'expérience est grande, plus le salaire est négociable et, donc, susceptible d'être plus élevé.

Les qualifications professionnelles

Les qualifications professionnelles en Allemagne ne sont pas les mêmes qu'en France.

Il existe 3 niveaux de qualification :

- Les certificats de chambres attestent d'une **qualification partielle** ou de la **validation d'une compétence spécifique.** Ils ne couvrent pas l'ensemble des compétences attendues pour exercer le métier. Ils permettent néanmoins à l'employeur d'identifier facilement les compétences de la personne qui postule chez lui.

- Les brevets de compagnon *(Gesellenbrief)* qualifient les formations préparant aux **métiers réglementés** (en allemand, *Ausbildungsberufe).* Chaque formation est réglementée par une **ordonnance gouvernementale** qui établit la durée de la formation (entre 2 ans et 3 ans et demi) et les compétences professionnelles minimum à transmettre à l'apprenant.

- Les qualifications supérieures *(Techniker, Meister...)* qualifient des **niveaux supérieurs.** Les *Meister* sont assez proches de nos agents de maîtrise, tandis que les *Techniker* s'apparentent à nos BTS et DUT. Ces qualifications se préparent essentiellement par la voie de la formation continue, c'est-à-dire après l'obtention du ***Gesellenbrief*** et une certaine **expérience professionnelle.**

Si vous n'êtes pas dans l'une de ces catégories, vous êtes considérés comme du **personnel semi-qualifié,** ce que les Allemands appellent ***angelernt,*** ou **non qualifié** (en allemand, *ungelernt).* Ceci a des conséquences sur le salaire.

La convention collective

Les Allemands sont très attentifs aux qualifications. Celles-ci ont un impact direct sur le statut et le salaire en entreprise. Ces derniers sont fixés par les conventions collectives auxquelles l'entreprise est rattachée.

Une **convention collective** est un accord qui résulte d'une négociation entre les représentants du patronat et ceux du syndicat de la branche. Dans cet accord, plusieurs conditions sont fixées, comme le salaire minimum, le temps de travail, les modalités de la formation. Ces conventions collectives s'apparentent à des codes du travail propres à chaque branche.

2. Favoriser l'alternance entre la France et l'Allemagne

La formation en centre AFPA en France

La formation est composée de :

- Modules de formation : les stagiaires suivent l'ensemble des modules contenus dans le référentiel de formation en vue de préparer la qualification.

- Cours d'allemand : des cours d'allemand technique et professionnel sont dispensés durant la formation. Ils combinent des cours en présentiel et des exercices sur une plateforme d'apprentissage numérique. Ils sont obligatoires.

- Cours sur les techniques de recherche d'emploi en Allemagne : pendant la formation, les stagiaires sont préparés aux techniques de recherche d'emploi en Allemagne. Ils préparent leur CV et la lettre de candidature selon les critères en vigueur en Allemagne et sont entrainés à l'entretien d'embauche. Ils travaillent aussi à décrypter les offres d'emploi publiées sur les sites spécialisés allemands.

La formation en centre AFPA en Allemagne

La formation est composée de :

- Modules théoriques : les cours en allemand porteront sur des aspects théoriques nécessaires selon les métiers.

- Modules pratiques : les stagiaires s'entraînent dans les ateliers afin de parfaire leur pratique professionnelle.

- Normes : les métiers qui reposent sur des règles de sécurité strictes se réfèrent à des normes bien définies. Ces dernières peuvent être différentes de part et d'autre de la frontière.

Le stage en Allemagne

Une entreprise en Allemagne ne prend de stagiaires que si elle a besoin de recruter. Ce stage représente une véritable **pré-insertion.**

La **convention de stage** se doit d'être en **allemand** car l'entreprise ne signera pas en cas d'incompréhension du document. Cette convention doit être signée en **trois exemplaires :** un pour l'employer, un pour vous et un pour l'Afpa.

Les **obligations** durant le stage :

- Signer quotidiennement la feuille de présence remise par l'AFPA
- Faire signer la feuille de présence à la fin de chaque semaine à son tuteur ou au responsable de l'entreprise
- Renvoyer la feuille de présence chaque semaine au centre AFPA
- Présenter un justificatif en cas d'absence
- Prévenir l'AFPA en cas d'accident

Le droit du travail est différent du droit du travail de France. Il faut s'adapter aux règles fixées par le **droit du travail allemand** (35 à 38,8h par semaine) et donc au rythme du **calendrier allemand** (chaque Land a son propre calendrier).







